

지역 의료기관 행정직 직장인의 자기효능감 - 직무스트레스와 우울에 미치는 매개효과를 중심으로

김혜숙*

¹부산가톨릭대학교 병원경영학과

The Mediating Effects of Self-efficacy on the relationship between Job-stress and Depression

Hye-Sook Kim^{1*}

¹Department of Human Care Management of Catholic University of Pusan

요 약 본 연구는 지역병원 직장인의 자기효능감이 직무스트레스와 우울 사이에 매개효과가 있는지를 파악하고자 수행되었다. B 시 지역에 소재한 306개 의료기관의 행정직 직장인 700명을 대상으로 자기효능감, 직무스트레스와 우울 정도를 측정하고 이들의 관계를 분석하였다(2012. 2.- 2012. 5). 직급, 근무기간 등 직무관련 특성별 행정직 직장인이 지각하는 자기효능감 수준을 분석하였고, 직무스트레스와 우울에 미치는 자기효능감의 영향을 파악하기 위하여 매개효과를 검증하였다. 분석 결과, 자기효능감은 직무스트레스($r=-.238, p<.001$), 우울($r=-.626, p<.001$)과 유의한 부적 상관을 나타냈고, 자기효능감의 매개적 영향력은 유의하였다($p<.001$). 자기효능감과 같은 개인의 내적인 특성은 성격에 비하여 상대적으로 변화가능성이 큰 요인이다. 따라서 의료기관 행정직원의 자기효능감 증진을 위한 조직차원의 체계적인 개입을 통하여 조직 내 직무스트레스의 부정적 특성을 완화시키는데 도움을 줄 수 있도록 노력할 필요가 있음을 시사한다.

Abstract The purpose of the study was to identify the mediating effects of self-efficacy between job-stress and depression in regional hospitals' workers. The data of this study were collected from 700 hospitals' workers who have been working in 306 hospitals in B city. And the data were collected from Feb. to May 2012. To determine the impact of self-efficacy on job-stress and depression for men and women workers in local hospitals, we measure self-efficacy, job-stress and depression of workers and analyze their relationships. There was a negative relationship between self-efficacy and job-stress($r=-.238, p<.001$), depression($r=-.626, p<.001$). Verifying the mediating effects of self-efficacy to the impact of job stress on depression, the mediating effects of self-efficacy were significant. It suggests that there is a need to relax the negative impact of job stress through the promotion of self-efficacy for individual or team-level organization.

Key Words : Depression, Job-stress, Mediating Effect, Self-efficacy

1. 서 론

최근 개인의 정신건강에 대한 중요성을 강조하는 목소리가 높아지고 있다. 특히 지난 해 과다한 업무와 스트레스 등으로 인하여 사회복지직 공무원의 자살사건이 잇따라 발생함에 따라 직장인의 업무상 스트레스와 정신건강 문제에 대한 사회적 관심과 우려가 한 층 더 커졌다. 대

구시 공무원(사회복지 453명)을 대상으로 직무스트레스와 외상후 스트레스성 장애, 우울증에 대한 실태조사 결과, 대상자의 51.9%가 완전 외상후 스트레스군으로 분류되었고, 전체 3분의 2 이상이 우울중세(경미한 수준, 19.4%, 중증 우울, 26.7%, 심각한 우울 19.4%)를 경험한 것으로 나타났다[1].

스트레스는 정서적, 인지적, 생물학적 요인이 복합적

*Corresponding Author : Hye-Sook Kim(Catholic Univ. of Pusan)

Tel: +82-10-6276-1765 email: hskim@cup.ac.kr

Received September 16, 2013

Revised (1st October 7, 2013, 2nd October 9, 2013)

Accepted October 10, 2013

으로 작용하여 인간의 내분비계, 면역계 및 정신 생리계에 영향을 끼친다. 또한 우울증은 유병률이 15-20%에 이르는 비교적 흔한 질환으로 적절한 치료를 하지 않을 경우 자살 및 심리적, 사회적, 정신적으로 심각한 곤란을 일으킬 수 있다[2]. 지나친 기대와 완벽주의적 성격, 특정 생활사건, 개인의 인지적 예상 등 다양한 스트레스 요인이 우울증에 영향을 미칠 수 있다[3-5]. 스트레스와 우울의 관계에 대한 연구들에서 보면 우울이 스트레스의 보편적인 반응이며, 주요 생활사건뿐 아니라 일상적인 스트레스가 우울을 야기하는 주요인으로 제시되고 있다. 개인이 경험하는 이혼이나 사별 등의 특정 상황적 사건이 우울증에 큰 영향을 미치는 요인이지만 사소한 골칫거리와 같은 일상적 스트레스[6,7]와 만성적 수준의 스트레스도 뇌기능에 영향을 주고 이것이 우울증 유발요인이 될 수 있다는 것이다[8]. 따라서 스트레스와 우울증 예방을 위하여 다양한 관점의 접근 방법이 모색될 필요가 있다. 특히 병원조직의 인적자원 관리 측면에서 직장인의 스트레스와 정신건강의 관계에 대한 문제는 인력의 잠재적 역량강화와 관련이 있으므로 조직의 경쟁력제고 차원에서 검토되어야 할 것이다.

우울증에 대한 스트레스의 영향은 스트레스의 절대적 강도보다 스트레스에 대한 개인의 대응이나 대처방식에 따라 결정되는 측면이 더 클 수 있다. 이에 Kim & Woo(2006)는 스트레스를 유발시키는 생활습관과 개인이 지닌 인지적 왜곡을 교정하는 작업이 스트레스와 우울증 극복에 중요하며, 특히 일상적이고 만성적인 스트레스가 우울증을 유발하는 기전을 정확히 알고 이에 대해 적극적으로 대처할 필요가 있음을 주장하였다[2].

의료관련 업계 내·외적 환경의 변화와 경쟁적 직무환경 속에서 생활하는 직장인들은 심리적 부담을 경험하게 된다. 이러한 부담감은 스트레스 유발요인으로 작용하게 될 수 있고, 이에 따라 정서적 불안정, 우울, 만족감 저하 등을 나타낼 가능성이 더욱 커지게 된다[9]. 그러나 동일한 스트레스 환경 속에 있더라도 그 스트레스 상황을 어떻게 지각하는가에 대한 개인차에 따라서, 즉 동일한 스트레스 상황에서 개인이 당면한 문제를 어떻게 평가하고 해석하는지, 어떻게 대처하는지에 따라 결과는 전혀 다르게 나타날 수 있다. 따라서 스트레스와 적응, 혹은 부적응의 문제는 인지적 개인차라는 변수를 고려할 필요가 있다.

개인의 스트레스와 스트레스 증상을 매개하는 변수로는 성격유형, 자기효능감, 자기존중감, 스트레스대처유형 등이 연구되고 있다[3,4,7,10,11]. 이 중에서 자기효능감은 ‘어떤 결과를 획득하는 데 있어서 필요한 행동들을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 신념’을 의미한다. 일

반적으로 동일한 스트레스를 경험하더라도 자기효능감이 높은 사람이 심리적 적응수준이 더 높은 것으로 분석되었다. Lee(2004)의 연구에서 자기효능감은 우울, 강박증, 건강염려증 등 정서적 스트레스에 완충작용을 하는 것으로 나타났고[12], Yoon, Kim과 Kim(1999)은 자기효능감이 낮은 경우 스트레스 생활사건을 실제보다 더 심각한 것으로 지각하고 정서적 흥분수준이 더 높다고 하였다[13,10].

최근 여러 연구들에서 자기효능감이 우울과 직접 관련될 뿐만 아니라 부정적 생활사건과 스트레스 상황에서 개인의 정신건강과 정서에 미치는 영향을 매개한다는 것을 밝히고 있다[5,14-16,11,17]. 이숙정, 유지현(2008)은 자기효능감의 중요성을 지적하며 성인들을 대상으로 수행된 선행연구들을 보면 자기효능감이 일반적 스트레스나 직무스트레스를 감소시켜 우울증의 감소나 직무적응 등 심리적 건강을 촉진시키는 것이 대부분이라고 강조하였다[15]. Litt(1988)는 효능감 수준이 높을수록 스트레스 상황에서 수행 결과 수준을 향상시키고 정서적 고통을 감소시킬 가능성이 크다고 하였고[18], 고객센터 담당 직원들을 대상으로 연구한 결과(Jimmieson, 2000), 직무스트레스와 직무 적응간의 관계에서 자기효능감이 완충작용을 하는 것으로 나타났[19]. 또한 대학생들을 대상으로 학업 및 진로스트레스와 대학생활적응에 자기효능감이 완충작용을 하는 지를 알아보고자 매개효과를 분석한 결과 유의한 것으로 나타났[15]. 특히 Maciejewski 등(2000)의 연구에서 자기효능감은 스트레스 사건이 우울에 미치는 영향의 40%를 매개하는 것으로 분석되었다[20].

자기효능감은 개인적 특성에 해당하는 차원이다. 즉 우리가 추구하고 선택하는 행동에 영향을 주는 중요한 동기변인이다[21]. 이는 여러 가지 장애에도 불구하고 꾸준히 노력하려는 개인의 의지와 적응과정에서 생길 수 있는 난관에도 적극적으로 대처할 수 있게 하는 힘이 될 수 있다. 따라서 직장인들의 직무스트레스를 완화시키고 조직생활에 대한 적응능력을 높일 수 있는 심리적 기제로서 자기효능감의 역할에 대해 분석할 필요가 있다. 특히 최근 인적자원의 자기주도적 역량 강화에 대한 노력이 강조되면서 자기효능감의 역할이 부각되고 있다. 이 같은 맥락에서 의료기관 관련 종사자들 특히 의사와 간호사의 자기효능감에 대한 연구가 폭넓게 이루어지고 있으나 행정직 종사자에 대한 연구는 상대적으로 적은 편이다. 다직종의 전문인력 집단 간 협업을 전제로 하는 의료기관의 구조적 특성을 감안할 때 행정직 직장인의 자기효능감에 대한 이해는 개인의 잠재력 개발 차원에서 뿐만 아니라 조직의 성과 제고 측면에서도 의미를 지닌다. 지역의 병원현장에서 일하는 행정직원들이 자신의 업

무에 대한 자신감을 가지고 의사, 간호사 등 내부의 의료 전문인력과 원활한 협업 및 의료소비자와 상호작용할 때 지역 병원에 대한 만족도 및 경쟁력 제고에 기여할 수 있을 것이기 때문이다. 이에 의료기관 행정직 직장인들의 직무스트레스와 우울에 자기효능감이 완충 역할을 하는 지에 대한 경험적 검증 작업이 필요할 것이라 본다.

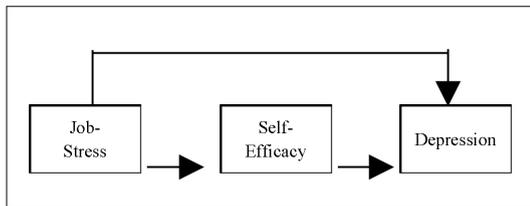
본 연구에서는 의료기관에서 행정직으로 근무하는 직장인들의 자기효능감이 조직 내 직무스트레스의 부정적 결과를 낮출 수 있는 효과를 갖는지 분석하고자 하였다. 직무스트레스를 경험하는 직장인들의 정서적, 심리적 건강 증진을 위하여 우울증을 감소시키고, 직무만족감을 높일 수 있는 중재 및 교육프로그램의 개발을 위한 기초자료 제공을 목적으로 하였다.

이를 위하여 본 연구에서 구체적으로 살펴보고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 지역 의료기관 행정직 직장인의 자기효능감 수준을 파악한다. 직무와 관련된 특성 중 직위, 근무기간 별로 자기효능감, 우울, 직무스트레스 수준의 차이가 있는 지를 분석한다.

둘째, 의료기관 행정직 직장인의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 대한 자기효능감의 매개효과를 검증한다.

이상에서 행정직 직장인의 자기효능감이 직무스트레스와 우울의 관계에 미치는 매개효과를 규명하고자 하는 본 연구의 모형을 그림으로 제시하면 다음과 같다[Fig. 1].



[Fig. 1] Framework of this study

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 B 시 지역에 소재한 총 306개 의료기관에서 원무과, 심사과, 기획, 홍보 등 주로 사무행정직 업무를 담당하고 있는 직장인을 대상으로 하였다. 자료의 수집은 지역소재 의료기관을 현장 방문하여 구하는 방법으로 이루어졌다. 연구 참여에 대한 협조를 구한 후 동의서를 받았다. 설명과 함께 검사지를 배부하고 해당사항에 직접 기입하도록 하였고, 검사를 마칠 때 까지 기다렸다가 회

수하였다. 자기효능감, 직무스트레스 및 우울척도 등 전체 문항에 모두 응답한 700명이 최종 분석에 이용되었다.

2.2 연구도구

2.2.1 자기 효능감척도

자기효능감은 모호하고 예측할 수 없는 특수한 상황에서 행동을 얼마나 잘 수행할 수 있는지에 대한 개인의 인지적 판단을 의미한다. 자기효능감 척도는 Bandura의 효능이론을 기초로 Cha(1997)가 개발하고[21] Kim(2006)이 적용한 척도의 자신감차원을 수정하여 사용하였다[22]. 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 확신과 신념의 정도를 나타내는 자신감과 과제를 달성하기 위해 자기조절을 할 수 있는가에 대한 효능기대를 의미하는 자기조절 효능감을 내용으로 하는 4점 척도 총 6문항으로 구성하였다(예, 나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다. 위험한 상황에서 내가 잘 대처할 수 없을 것 같아 불안하다(R) 등). 척도의 점수가 높을수록 자기효능감 수준이 높음을 의미한다. 요인분석 결과, 전체 분산의 61.37%가 설명되고 있으며, 요인 부하량은 .79~.43으로 나타났다. 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .71이었다.

2.2.2 직무스트레스척도

의료기관 행정직 직장인들의 직무스트레스를 측정하기 위하여 Chang 등(2005)의 ‘한국인 직무스트레스 측정 도구(KOSS)’ 일반형 표준화 검사를 사용하였다[23]. KOSS는 직장인을 대상으로 한 심층면접 등의 질적 조사와 공인타당도 검증 과정 등을 통하여 “한국 직장인들에게 일반적이면서도 한국 특이적인 직무스트레스 요인을 찾아내어 공식적이고 외형적인 직무스트레스 요인 이외의 비공식적이고 내면적 특성을 발견하였다”는 장점을 지니고 있다[23]. ‘조직의 물리적환경($\alpha=.43$)’, ‘직무요구($\alpha=.74$)’, ‘직무자율성 결여($\alpha=.60$)’, ‘관계갈등($\alpha=.70$)’, ‘직무불안정($\alpha=.62$)’, ‘조직체계($\alpha=.83$)’, ‘보상부적절($\alpha=.75$)’, ‘직장문화($\alpha=.72$)’ 등 8개 하위 영역을 대표하는 4점 척도의 43개 문항으로 구성되었다(Cronbach $\alpha=.88$, Chang 등[2005] $\alpha=.82$). 직무스트레스 총점은 (하위 8개 영역 환산점수의 총합)/8을 통하여 산출하였고, 점수가 높을수록 스트레스 정도가 크다고 해석할 수 있다.

2.2.3 우울척도

우울은 Cho & Kim(1993)의 CES-D(The Center of Epidemiological Studies Depression Scale; 한국판)을 이용하여 측정하였다[24]. CES-D척도는 주로 정상인들이 경험하는 우울증을 측정하기 위하여 Radloff(1977)가 개

발한 검사를 타당화한 것으로 우울증 환자군과 정상인 집단을 구분하는데 유용한 것으로 보고되고 있다[25]. CES-D는 20문항으로 구성되어 있으며, “오늘을 포함하여 지난 1주일 동안의 자신의 상태를 가장 잘 나타낸다고 생각되는 문항”을 골라 해당하는 사항에 대하여 느끼고 행동한 정도를 Likert 척도 상에 표시하게 하였다(0-3점). 척도의 점수가 높을수록 우울 정도가 높음을 의미하며, Cho & Kim(1993)의 연구에서 일반군의 Cronbach α 계수는 .91이었고, 임상환자군의 경우는 .89이었다[24]. 일반 성인 직장인을 대상으로 한 본 연구에서의 Cronbach α 계수는 .91로 일반군과 동일하게 나타났다.

3. 연구결과

3. 1 대상자의 일반적 특성 및 직급, 근무기간 별 자기효능감 점수의 차이

조사 대상자들은 남성 203명(29.2%), 여성 497명(70.8%)으로 총700명이었고, 이들의 연령대는 20대가 361명(51.4%), 30대가 243명(34.7%), 40대 이상이 96명(13.9%)이었다[Table 1]. 대상자들의 직무관련 특성 분포를 정리하면, 직급은 사원이 471명(66.9%), 대리주임이 141명(20.0%), 과장팀장 55명(7.8%), 기타 33명(5.4%)이었다. 대상자의 근속년수는 1년 미만인 180명(26.3%), 1-3년이 221명(31.3%), 3-5년이 92명(13.0%), 5-10년이 112명(15.9%)이었고, 10년 이상 근무한 사람은 95명(13.5%)이었다[Table 2,3].

[Table 1] General Characteristics (N=700)

Characteristics	Categories	N(%)
Gender	Male	203 (29.2%)
	Female	497 (70.8%)
Age(yr)	<20-29	361 (51.4%)
	30-39	243 (34.7%)
	>40	96 (13.9%)

지역 의료기관 행정직 직장인의 자기효능감 점수 평균은 18.59(3.05)점, 직무스트레스는 38.36 (7.27)점, 우울은 14.88 (9.38)점으로 나타났다.

직급, 근무기간 등 직무특성별로 자기효능감과 직무스트레스총점 및 우울수준의 점수차가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다. 직급의 경우 Table 2, 자기효능감 수준은 일반사원의 점수가 가장 낮았고 대리주임, 과장팀장 순으로 직급이 높을수록 효능감 수준이 높게 나타났다(F=7.66, $p<.001$). 사후분석 결과, 사원과 대리주임 및 과장팀장의 효능감수준 차이가 유의하였다. 반면, 직무스트레스의 경우, 직급이 낮을수록 점수가 높게 나타났다(F=2.85, $p<.05$). 우울의 경우, 사원이 지각하는 우울감이 가장 컸고, 대리 주임급 직장인의 우울감이 가장 낮은 수준을 보였다(F=5.83, $p<.001$).

Table 3의 지역 의료기관 직장인의 근속기간별 관련 변인들에 대한 분석결과, 1년 미만의 경력을 지닌 직장인들의 자기효능감 수준이 가장 낮은 것으로 나타났다. 5-10년 정도의 경력을 지닌 직장인들, 특히 10년 이상 경력자들의 자기효능감이 가장 높았다. 반면, 직무스트레스는 1년-3년 정도의 근속기간에 해당하는 직장인들이 가장 높은 스트레스 지각수준을 나타냈다. 우울감의 경우, 1년 미만과 1-3년의 근속기간에 해당하는 사람이 높은 우울수준을 나타냈고 10년 이상의 근속자는 가장 낮은 우울수준을 보였다.

[Table 2] Self-efficacy, Job-stress, Depression of local hospital's workers by Position (N=700)

Variables	Position	M	SD	F	p	Scheffé
Self-Efficacy	Staff ^a	18.24	3.11	7.07	.00***	a<b, c
	Assist..manager ^b	19.41	2.77			
	Manager ^c	19.44	2.99			
	etc.	18.68	2.69			
Occu. Stress	Staff	38.81	7.19	2.85	.04*	
	Assit.Manager	38.14	6.99			
	Manager	36.33	8.38			
	etc.	36.58	7.06			
Depression	Staff ^a	15.86	9.68	5.83	.00***	a>b
	Assit.Manager ^b	12.51	8.75			
	Manager	12.71	8.20			
	etc.	14.58	7.42			

* $p<.05$, *** $p<.001$

[Table 3] Self-efficacy, Job-stress, Depression of local hospital's workers by working experience(year)

Variables	Working experience	M	SD	F	p	Scheffé	
Self-Efficacy	<1 Year a	18.09	3.10	5.27	.00***	a<d, e	
	1-3 b	18.44	3.11				
	3-5 c	18.24	3.13				
	5-10 d	19.16	3.03				
	10년< e	19.58	2.48				
Occu.Stress	<1 Year	37.43	7.38	3.08	.02*		
	1-3		39.35				7.09
	3-5		38.64				7.19
	5-10	37.04	6.48				
	10년<	39.19	8.10				
Depression	<1 Year a	15.89	9.31	4.05	.01**	a>e, b>e	
	1-3 b	15.80	9.48				
	3-5 c	15.33	9.36				
	5-10 d	13.37	10.14				
	10< e	12.07	7.58				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

(N=700)

3.2 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 대한 자기효능감의 매개효과

지역의료기관 행정직 직장인의 자기효능감과 직무스트레스, 우울의 상관관계를 분석한 결과 Table 3, 자기효능감과 직무스트레스, 우울과의 상관계수(r)는 -.238에서 -.626의 유의한 부적 상관을 갖는 것으로 나타났다(p<.01). 직무스트레스와 우울의 상관은 .415로 유의한 정적 상관을 나타냈다(p<.01).

직무스트레스가 직장인의 우울에 미치는 영향에 대한 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 세 단계 접근 모델에 근거한 분석과정을 적용하였다[26]. 매개효과는 독립변인이 제 3의 변인인 매개변인에 의해 중간의 단계나 과정을 통하여 간접적으로 종속변인에 영향을 미치는 것을 의미한다[7]. Baron과 Kenny가 제시한 절차에 따라 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 대한 자기효능감의 매개효과 검증 단계별 분석 결과는 다음의 Table 5와 같다.

분석결과, 자기효능감은 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에서 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 독립변인인 직무스트레스가 매개변인인 자기효능감에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하였고($\beta=-.24, p<.001$), 독립변인이 종속 변인인 우울에 미치는 영향력도 유의하였다($\beta=.42, p<.001$).

[Table 4] Correlations among variables

Variables	Self-efficacy.	Job-Stress
Self-efficacy	1	
Job-Stress	-.238**	1
Depression	-.626**	.415**

**p<.001

(N=700)

[Table 5] Mediating effects of self-efficacy on the relationship between job-stress and depression

Level	Variables	β	R ²	F	
I	Independent	Job-Stress	.06	42.20***	
	->Mediating V.	->Self-Efficacy			-.24***
II	Independent	Job-Stress	.17	146.49***	
	->Dependent	->Depression			.42 ***
III	Independent, Mediating V. ->Dependent	1)Job-Stress	.47	308.50***	
		->Depression			.28***
		2)Self-Efficacy ->Depression			-.56***

***p<.001

그리고 마지막 3단계 회귀방정식에서 매개변인인 자기효능감이 우울에 미치는 영향력이 유의하였고($\beta=.56, p<.001$), 직무스트레스가 우울에 미치는 영향력의 크기가 2단계의 회귀방정식보다 감소하였다($\beta=.28, p<.001$). 따라서 자기효능감은 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 부분 매개하였다고 볼 수 있다.

4. 논의

본 연구에서는 지역 의료기관 행정직에 종사하는 직장인을 대상으로 자기효능감, 직무스트레스와 우울검사를 실시하고 직급, 근무기간 등 직무 관련 특성별 차이가 있음을 분석하였다. 또한 자기효능감이 직무스트레스와 우울의 관계에서 매개적 역할을 하고 있음을 확인한 결과에 대하여 다음과 같은 의미를 찾을 수 있었다.

첫째, 직급, 근무기간 등 직무관련 특성별로 지역병원 행정직 직장인들이 지각하는 자기효능감 수준에 차이가 있었다. 이는 지방소재 대학병원의 간호사를 대상으로 한 [11]의 연구에서 연령과 학력, 결혼유무별 특성에서 차이를 보였던 것과 유사하다. 또한 프리셉터십제도를 운영하는 종합병원의 간호사를 대상으로 한 정계현, 박영임 (2012)의 연구결과와도 유사한 것으로 나타났다[27]. 이는 동일 의료기관 내, 같은 공간에서 근무하는 직장인이라고 해도 소속부서, 근무기간 및 직위 등 직무관련 특성에 따라 개인차가 있으므로 정신건강 증진을 위한 조직차원의 직무교육프로그램이나 연수 등 조직의 개입 시 이를 반영하여 전개할 필요가 있을 것이다.

둘째, 자기효능감은 직장인이 지각하는 직무스트레스와 우울에 매개적 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 선행연구들[18,5,11,14-16]과 일치하는 결과로 개인 내적 변인의 하나인 자기효능감이 직장인의 심리적 건강에 직간접적으로 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 즉 자기효능감이 높은 경우, 자신의 능력에 대하여 자신감을 가지므로 자신이 세운 혹은 타인이 자신에게 부과했다고 지각되는 목표나 과업들에 대해서 잘 해낼 수 있을 것이라 믿게 됨으로써 우울감을 갖지 않거나 낮은 수준의 우울감을 경험할 수 있다. 그에 비해 자기효능감이 낮은 직장인은 자신에게 부여된 과제나 과업을 도저히 해낼 수 없다는 부정적 판단을 하게 되고 이러한 판단이 좌절로 연결되어 쉽게 우울감에 빠질 수 있게 된다[22].

본 연구의 결과에서 의료기관 행정직 직장인의 자기효능감은 스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어 매개변인의 역할을 하였는데 이는 직장인의 행동에 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 도움을 제공할 가능성이 있음을 시

사한다. 즉 직무스트레스의 부정적 특성을 완화시키는데 있어 조직구성원들의 자기효능감 증진을 위한 활동은 구체적이고 효과적인 방안이 될 수 있을 것이다. 의료기관 인력관리 측면에서, 조직구성원의 잠재적 능력을 개발하기 위하여 업무수행과 관련된 자신감, 자기효능감을 촉진시킬 필요가 있다. Kim(2007)은 사람들이 큰 스트레스를 경험하게 되면 비효율적 문제해결자로 자신을 평가하게 되고, 결국 우울하게 된다는 매개효과를 규명한 연구를 통하여 우울을 예방하거나 치료하기 위해서는 효율적인 문제해결력을 증진시키거나 역기능적 태도를 감소시킬 수 있는 상담중재 등의 프로그램 개발이 필요하다고 주장하였다[7].

Bandura(1997)의 주장에서처럼, 특정한 과제에 대하여 개인이 지니고 있는 능력에 대한 신념은 어떤 일을 수행할 때 그가 보여주는 노력의 수준이나 몰두 정도와 같은 실제 작업과정에 지속적으로 영향을 미친다[28]. 직장 내 조직구성원들이 지닌 능력에 대한 공유된 신념은 특정 과제의 착수단계 뿐만 아니라 과제를 수행하는 단계에서 조직구성원들이 보이는 노력의 수준, 끈기있게 매달리고 심혈을 기울이는 정도와 같은 동기에 중요한 영향을 미치는 요소이다. 이 같은 맥락에서 최근 조직 내 다양한 형태의 팀프로젝트나 팀 활동을 유도하는 프로그램 등의 협력적 풍토가 강조되고 있으며, 이와 관련한 사회적 효능감[29]의 중요성도 점차 부각되고 있는 추세이다.

또한 조직구성원의 개인적 효능감 뿐만 아니라 소속팀(집단)에 대한 자신감과 효능감을 증진시킬 수 있는 다양한 활동 경험을 제공함으로써 직장인의 정신건강 증진과 조직의 성과향상에도 기여할 수 있을 것이다[30]. 특히 의료기관 근무기간이 1년 미만의 직장인 집단의 경우, 자기효능감 수준이 가장 낮았고 직무스트레스에 대한 지각수준은 가장 높았다. 이는 조직생활 적응의 초기 단계에 있는 신입 직원을 대상으로 한 교육프로그램을 체계적으로 도입, 운영할 필요가 있음을 시사한다. 자기효능감의 중요성을 고려할 때 자기효능감 증진을 위한 프로그램에는 효능감 수준이 낮은 집단에 대해 ‘일종의 충격적 성공경험을 줄 수 있는 기회를 다양하게 제공함으로써 그동안 누적되어 온 실패의 관성을 역류시키려는 노력’[31] 이 포함된 내용으로 구성될 필요가 있다. 의료기관 행정직 직장인들이 자신감을 가지고 보다 적극적으로 일하여 잠재적 핵심인력 집단으로서 병원조직의 발전에 기여할 수 있도록 해야 할 것이다.

개인이 나타내는 수행의 결과는 개인이 지닌 객관적인 능력 그 자체보다 그가 지닌 자기효능감에 영향을 더 많이 받을 수 있다[32]. 즉 동일한 능력을 지니고 있어도 자신의 능력에 대하여 효능기대가 높은 사람은 낮은 사람

보다 실제의 수행수준이 더 높다는 것이다. 이러한 효능감은 훈련에 의해서 증진시킬 수 있으므로 직장 내 동기 유발 관련 직무교육 및 건강증진 프로그램의 일환으로 시행될 수 있을 것이다. 또한 의료기관 종사자의 직무관련 특성별로 자기효능감과 직무스트레스, 우울수준에 차이가 있었으므로 집단별 특성에 적합한 조직차원의 개입이 필요하다고 본다. 본 연구의 결과가 이를 위한 근거를 제시한다는 점에서 실용적 측면의 의미를 찾을 수 있을 것이다. 또한 다양한 학문분야에서 수행되고 있는 효능감에 대한 연구가 주로 대학생과 청소년, 간호사집단에 집중되고 있는 편이나, 본 연구는 지역사회 의료현장에서 근무하고 있는 직장인을 대상으로 직장 내에서 경험하는 직무스트레스와 우울에 대한 정보를 함께 수집함으로써 자기효능감의 효과에 대한 접근방식을 확대하였다는 점에서도 의미를 찾을 수 있다.

한편, 이와 같은 시사점에도 불구하고 본 연구의 경우 특정 지역의 의료기관에서 근무하고 있는 일부 직장인에 한정되었다는 점에서 결과를 일반화 하는 데 한계를 지닌다. 추후 연구에서는 표집대상을 일부 지역이 아닌 다양한 지역과 직업분야를 대표할 수 있도록 대상자를 확대하여 분석할 필요가 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 지역 의료기관 행정직 직장인의 직무특성별 자기효능감의 수준을 파악하고, 직무스트레스와 우울의 관계에서 자기효능감이 매개효과를 갖는지 확인하고자 수행되었다. 연구결과, 행정직 직장인의 자기효능감은 직급, 근속기간 등의 특성에 따라 유의한 차이가 있었다. 자기효능감은 직무스트레스 및 우울과 유의한 부적상관이 있었고, 매개효과를 검증한 결과 자기효능감은 스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어서 부분 매개효과를 갖는 것으로 분석되었다.

이상의 결과를 볼 때, 의료현장에서 직장인들이 경험하는 직무스트레스의 부정적 특성을 완화시키고 긍정적 영향을 미치게 하는 데 자기효능감 증진 활동이 효과적인 방안이 될 수 있을 것이다. 따라서 직장인들이 자신에 대한 효능감을 높일 수 있도록 조직차원에서 중재 및 교육프로그램을 체계적으로 개발하고 운영할 필요가 있으며, 특히 낮은 자기효능감과 높은 직무스트레스로 어려움을 겪는 조직생활 적응의 초기 단계에 있는 신입 직원을 대상으로 한 자기효능감 증진 프로그램을 모색할 필요가 있다고 본다. 이러한 노력은 행정직 직장인들이 자신감을 가지고 보다 적극적으로 활동하며, 의료현장의 핵심 인력

집단으로 지역 의료기관의 발전에 더욱 기여할 수 있게 할 것이라 생각된다. 한편, 특정지역 행정직에 국한된 조사로 일반화의 문제가 있으므로 지역 및 다양한 특성을 반영한 직장인을 대상으로 한 후속 연구가 필요하다고 본다.

References

- [1] Hankookilbo, 2013, 5.27 News. <http://news.hankooki.com/ArticleView/ArticleView.php?url=society/201305/h2013052715041621950.htm&ver=v0021>.
- [2] Kim, N. Y., & Woo, J. M. (2006). Stress and Depression, *Korean J. Str. Res.* 14: 85~89. DOI: <http://dx.doi.org/10.3740/MRSK.2006.16.2.085>
- [3] Mo, H, Y.(2000). Influence of stress factors and perfectionism on depression in an adolescent period. Unpublished master thesis, So-Kang Univ. Seoul.
- [4] Choi, M. R. (2000). Moderating and mediating effects of self-esteem on the relationship between life stress and depression. Unpublished doctoral dissertation. Chung-Ang University, Seoul.
- [5] Doo, K. J. (2002). The relation between stress and depression: The mediating effect of self-efficacy and perfectionism. Unpublished master thesis, A-Jou University.
- [6] DeLongis, A., Coyne, J. C., Dakof, G., Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1983), Relationship of daily hassles, uplifts and major life events to health status. *Health Psychology*, 1, 119-136.
- [7] Kim, J. H. (2007). The relationship between life stress and depression: The moderating and mediating effects of problem solving and dysfunctional attitude. Unpublished master thesis, Konyang University.
- [8] Yule, W. (2003). Mental health of Kosovan Albanian refugees in the UK. *British Journal of psychiatry* 182:444-448. (Turner SW, Bowie G, Dunn G, Shapo L, Yule W). DOI: <http://dx.doi.org/10.1192/bjp.182.5.444>
- [9] Rutter, M. (1989). Twenty five years of child psychiatric epidemiology. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry* 28: 633-635. DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00004583-198909000-00001>
- [10] Park, K. H., Hah, Y. S. (2007). Depression, Self-efficacy, life satisfaction and coping behaviors of university students, *Korean J. Str. Res.* 2007, 15: 17-25.

- [11] Lee, K. H & Song, J, S(2010). The effect of emotional intelligence on self-efficacy and job stress of nurses-mediating role of self-efficacy, *J. Korean Acad Nurs Admin*, 16(1), 17-25.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.1.17>
- [12] Lee, E. H. (2004). Life stress and depressive symptoms among college students: testing for moderating effects of coping style with structural equation. *Korean J. Health Psych*. 9:25-52.
- [13] Yoon, E. K., Kim, M. H, Kim, T. K.(1999). A study of the relationship among health promoting behaviors, climacteric symptoms and depression of middle-aged women. *J. Korean Acad Nurs* 29: 225-237.
- [14] Choi HJ, Lee EJ(2012). Mediating effects of self-efficacy between academic stress and college adjustment in first year nursing students.
- [15] Lee SJ, Yu JH(2008). The mediation effect of self-efficacy between academic and career stress and adjustment to college. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 22(3), 589-607.
- [16] Kim HS(2009). Verification of the relationship between adolescents stress, self efficacy, depression and suicidal ideation, *Studies on Korean Youth*. 20(1), 203-225.
- [17] Kim JH, Park EO, (2012). The Effect of job-stress and self-efficacy on depression of clinical nurses, *Korean J. Occup. Health Nurs*. 21(2), 134-144.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.134>
- [18] Litt, M. D (1998). Self-Efficacy and perceived control: Cognitive mediators of pain tolerance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 149-160.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.54.1.149>
- [19] Jimmieson, N. L. (2000). Employee reactions to behavioral control under conditions of stress: the moderation role of self-efficacy. *Work & Stress*, 14(3), 262-280.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/02678370010015343>
- [20] Maciejewski, P. K., Prigerson, H. G., & Mazure, C. M. (2000). Self-efficacy as a mediator between stressful life events and depressive symptoms: Differences based on history of prior depression. *British Journal of Psychiatry(NLM-Medline)*, 176, 373-378.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1192/bjp.176.4.373>
- [21] Cha J. E.(1997). Study for the general self-efficacy scale development, Unpublished master thesis, EHwa Womans Univ. Seoul.
- [22] Kim, H. J. (2006). The effects of Children's Perfectionism on Depression and Anxiety. Unpublished doctoral dissertation. Sookmyung Women's University.
- [23] Chang, S. J., Koh, S. B., K, S., K, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., Chung, J. J., Cho, J. J., Son, M., Chae, C. H., Kim, J. W., Kim, J. I., Kim, H. S., Roh, S. C., Park, J. B., Woo, J. M., Kim, S. Y., Kim, J. Y., Ha, M., Park, J. B., Woo, J. M., Kim, S. Y., Kim, J. Y., Ha, M., Park, J., Rhee, K. Y., Kim, H. R., Kong, J. O., Kim, I. A., Kim, J. S., Park, J. H., Hyeun, S. J., Son, D, K (2005). Developing an occupational stress scale for korean employees, *Korean J. Occup Environ Med.*, 2005: 17(4), 297-317.
- [24] Cho, M. J & Kim, K. H. (1993). Diagnostic validity of the CES-D(Korean Version) in the assessment of DSM-III-R major depression, *J. Korean Neuropsychiatr Assoc* 32, (3) 381-399.
- [25] Radloff, L. S(1977). The CES-D scale: a self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement 1*; 385-401.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/014662167700100306>
- [26] Baron, R. M., & Kenny, D. A(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personalityu Social Psychology*, 51, 1173-1182.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- [27] Jung GH, Park YI, (2012). Relationship among work stress, self-efficacy and the task performance of the preceptor. *대전대학교 한의학 연구소 논문집*, 21(1), 151-161.
- [28] Bandura(1997). Self-efficacy: Toward a unify ing theory behavioral change. *Psychological Rewiew*, 84, 191-215.
- [29] Kang, H., & Kim A. (2013). Development and validation of a social self-efficacy scale for college students, *The Korean Journal of Educational Psychology*, 27(2), 263-283.
- [30] Baer, M., Oldham, G. R., Jacobsohn, G. C., & Lollingshead, A. B.,(2008). The personality composition of Teams and Creativity: The moderating role of team creative confidence. *Journal of Creative Behavior*, 42(4), 255-282.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2162-6057.2008.tb01299.x>
- [31] Whang, J. K.. (1988). School learning & Educational

evaluation, Kyoyookbook, pp. 187-190.

[32] Kim A.Y. (2010). Learning motivation, theory and Applied, Seoul: Hak Ji Sa.

김 혜 숙(Hye-Sook Kim)

[정회원]



- 1999년 2월 : 숙명여자대학교 대학원 교육학박사
- 2003년 3월 ~ 현재 : 부산가톨릭대학교 교수

<관심분야>
의생명공학